

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian ini. Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial bagi Credit Union, keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka didapat kesimpulan atas perumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Credit Union. Hal ini berarti semakin tinggi stres maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.
2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Credit Union. Hal ini berarti semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Spiritualitas di tempat kerja mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja mampu mengurangi stres kerja karyawan dan pada akhirnya kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapatkan maka usaha yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dan pimpinan Credit Union adalah sebagai berikut:

- a. Pihak manajemen Credit Union harus berupaya mengelola stres kerja karyawan agar tidak berdampak pada penurunan kepuasan kerja, terutama pada item semua pekerjaan membuat sangat frustrasi/marah, karena dinilai paling tinggi sebagai faktor stres kerja. Organisasi sebaiknya menetapkan target atau beban kerja sesuai kemampuan karyawan dan pimpinan bersedia memberikan dukungan atau bantuan apabila karyawan mengalami kesulitan mencapai target yang ditetapkan organisasi. Selain itu pimpinan hendaknya mendorong karyawan untuk bersaing secara sehat dan menggunakan cara jujur, serta profesional dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab di perusahaan, sehingga suasana kerja lebih kondusif.
- b. Pihak manajemen Credit Union harus mempertahankan variabel Spiritualitas di tempat kerja karena terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Strateginya dengan meningkatkan indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu item memiliki harga diri ketika berbagi informasi berharga. Sebaiknya organisasi mendorong memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan pengetahuannya tentang perbankan, baik dengan diikuti dalam pelatihan atau seminar,

dan mendorong karyawan untuk bekerja dalam sebuah *teamwork* agar terjalin kerjasama dan komunikasi yang baik, sehingga karyawan dapat saling memberikan bantuan maupun informasi penting kepada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dari organisasi.

- c. Pada penelitian ini karyawan merasa belum diberi kepercayaan untuk membuat keputusan secara dependen, ini terbukti pada variabel kepuasan kerja pada point manajemen puncak telah mendelegasikan karyawan untuk membuat keputusan secara independen mendapat respon paling rendah. Pihak manajemen khususnya pada manajemen puncak di Credit Union sebaiknya perlu memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk diberi kepercayaan dalam membuat keputusan secara dependen dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.
- d. Bagi perusahaan sejenis lainnya penelitian ini dapat menjadi acuan bagaimana stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat diminimalisir dengan adanya spiritualitas di tempat kerja. Dengan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja langkah awal yang penting adalah, pekerja mampu mengidentifikasi nilai-nilai mereka yang penting. Hal ini membuat mereka memfokuskan diri pada keyakinan inti yang dipegang dalam hidup ini. Perusahaan harus mampu menciptakan komunikasi yang humanis pada beberapa level, baik dari tingkat pimpinan ke tingkat karyawan. Maupun sesama karyawan, tidak ada sekat komunikasi yang mengedepankan senioritas, level jabatan dan juga mampu meningkatkan aura bekerja yang tinggi, masing-masing pribadi memberikan kontribusi energi yang positif.

- e. Dalam mengelola spiritualitas di tempat kerja di dalam perusahaan, peran organisasi sangat penting untuk menjajaki kembali makna dan nilai-nilai pekerjaan. Organisasi diharapkan menuliskan pernyataan nilai dan visi yang tidak hanya memberikan arah bagi rencana operasi bisnis, tetapi bertujuan memotivasi dan memberi inspirasi para pekerja agar memiliki komitmen terhadap tujuan yang bermanfaat. Dengan begitu akan ditemukan karyawan yang memiliki visi yang sama dengan perusahaan sehingga mereka menemukan kebermanaknaan dalam bekerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang menjadi perhatian, antara lain:

1. Instrument yang digunakan hanya kuesioner, sehingga data hanya berasal dari hasil pengisian kuesioner.
2. Kuesioner diisi oleh masing-masing karyawan sendiri sehingga dapat sangat subyektif sehingga dapat menunjukkan bias di dalam hasil.
3. Pada saat melakukan penelitian bersamaan dengan Rapat Anggota Tahunan (RAT) di beberapa Credit Union lainnya sehingga peneliti hanya mendapat ijin di dua Credit Union saja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia karyawan mayoritas masih muda yaitu mayoritas usia antara 25 – 29 tahun yang jumlahnya lebih dari 60% dari total karyawan. Sehingga sebagian besar responden adalah karyawan yang baru lulus kuliah atau *fresh graduate* dan pada masa kerja

yang relatif masih baru sehingga memungkinkan masih belum memiliki tingkat stres yang tinggi.

D. Saran

Berdasar keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran berikut untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Pada penelitian selanjutnya untuk mengurangi bias peneliti bisa mengembangkan dengan observasi langsung ke tempat kerja.
2. Penulis menyarankan jika penelitian selanjutnya dilakukan di Credit Union diharapkan untuk tidak bersamaan dengan jadwal Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang biasanya dijadwalkan antara bulan Februari hingga April.
3. Penelitian selanjutnya penulis menyarankan agar menggunakan instrument pengumpulan data yang lebih banyak sehingga data lebih valid seperti wawancara.
4. Di dalam penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar dapat menambah jumlah Credit Union yang diteliti dan memperbanyak jumlah respondennya sehingga dapat meningkatkan tingkat generalisasi penelitian ini.
5. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mendapatkan responden lebih beragam dari segi masa kerja sehingga hasil lebih dapat menggeneralisir hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Dudung & Agustini, Prima Mulyasari. 2011. Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Tempat Kerja. Prosiding SnaPP: Sosial, Ekonomi dan Humaniora Vol. 1, No. 1. Hal: 527-542.
- Ahsan, N., Zaini, A., David Yong, G. 2009. A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal Of Social Sciences*, Volume 8, Number 1.
- Altaf, A and Awan, M A. 2011. Moderating Effect of Workplace Spirituality on The Relationship Of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal Of Business* 104 (1), 93-99.
- Amrah, M.R., Hashim, H.A. & Ariff, A.M., (2015), The Moderating Effect of Family Control on the Relationship between Board of Director Effectiveness and Cost of Debt: Evidence From Oman, *International Journal of Economics, management and Accounting*, 23(2), 217-239
- Anggraini, Prita Ayu Firdausi Nuzula. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Divisi Kelola SDM Dan Pelayanan Pelanggan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Vol. 3, No. 3. Hal: 1-8.
- Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ashmos, D.P. & Duchon, D. 2000. Spirituality at work : A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry* Vol. 9, No. 2. Hal: 133-145.
- Astianto, Anggit & Suprihhadi, Heru. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3, No. 7. Hal: 1-17.
- Franggida E, Rolland E., Yuyus S. 2016. Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Procedia Sosial and Behavioral Sciences* 219, pp. 639-64.
- Fattah, Husein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara (Anggotra IKAPI).
- Gupta, Manu., Vinod Kumar., Mandeep Sigh. 2014. Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of The Private Insurance Sector in Pujab (India). *Journal Business Ethics* 122: 79-88.
- Hasibuan SP Malayu. 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, J F. 2006. Multivariate Date Analysis. Edisi 5. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama .

- Husein Umar. 2003. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Melinda K. Jhonson. 2017. The Influence of Workplace Spirituality on Work Stress in Higher Education Employees. Drexel University.
- Jurkiewicz, Carole L & Giacalone, Robert A. 2004. A Value Framework for Meansuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethis* Hal: 129-142.
- Karambut, Christen A, Afnan, Eka & Noormijati. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 10, No. 3. Hal: 655-668..
- Kaya, Mikail. 2013. The Effects of Perceived Organizational Justice On Police Job Satisfaction Job Involvement and Job Stress: A Case of A Turkish National Police. Spalding University Louisville.
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2013. Perilaku Organisasi, ed. 9. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Krishnakumar, S. & Neck, C.P. 2002. The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 17, No. 3. Hal: 153-164.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi: Edisi ke 10. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke 8. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan: Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, M., Sabtai, F., Saima, N. 2011. The Impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of BussinessnStudies*, Vol. 2, No 3, pp. 50-56.
- Masidjo, I, (1995), Penilaian Pencapaian Hasil Belajar Siswa Di Sekolah, Yogyakarta: Kanisius
- Milliman, J., Cza-lewski, A.J & Ferguson, J .2003. Workplace spirituality and employee work attitudes: an explanatory empirical assessment. *Journal*

- of organizational Change Management Vol. 16, No. 4. Hal: 426–447.
- Nurtjahjanti, H. 2010. Spirituality Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi. Jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1. Hal: 27-30.
- Promsri, Chaityaset. 2016. The Effects of Workplace Spirituality and Work Satisfaction on Intention to Leave. The Business and Management Review, Volume 7 Number 4.
- Piryaee, S., & Zare, R. (2013). Workplace spirituality and positive work attitudes: The moderating role of individual spirituality. Indian Journal of Economics and Development, 1, 91–97
- Rahman, Sabbir M., Aahad M., Nuraihan Mat., Abdul Hannan. 2015. Trust and Workplace Spirituality on Knowledge Sharing Behavior. Emerald The Learning Organization Vol. 22 No 6.
- Riaz, M., Nazir, A., Maryam. R 2016. Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. International Review of Management and Business Research, Vol. 5 Issue. 4
- Robbins, Stephen P. (2003). Organizational Behavior. New Jersey : Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi Buku 2 edisi sembilan (Tim Indeks, Penerjemah). Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin, S. & Judge, T. 2013. Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rosita, Titik & Yuniati, Tri. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 5, No. 1. Hal: 1-20.
- Sekaran, U.& Bougie, R., (2013), Research Methods for Business: A Skill Building Approach, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd
- Siagian, Sondang P. 2012. Teori Pengembangan Organisasi: Edisi ke 1 Cetakan 7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner Dan Analisis Data: Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 7. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: Bumi Aksara.

Tribun Pontianak. "Strategi Credit Union Capai Aset Fantastis". 15 Januari 2018.
<http://pontianak.tribunnews.com/2015/06/14/strategi-credit-union-capai-aset-fantastis>

Umar, Husein. 2003. Business an Introduction. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Wijoyo, Sutarto. 2015. Psikologi Industri & Organisasi: Cetakan ke 4. Jakarta: Prenadamedia Group.



LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Yogyakarta, 8 Februari 2018

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya, Elza Pertiwi, seorang mahasiwi Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tesis saya di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dengan pembimbing Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. Secara umum, penelitian tersebut bertujuan untuk membahas efek moderasi spiritualitas di tempat kerja pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai seorang karyawan atau karyawan Credit Union di Kalimantan Barat. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini.

Sebuah blanko Kesedian untuk Berpartisipasi dalam Penelitian disediakan pada lembar kedua dari kuesioner ini. Blanko tersebut menjelaskan bahwa partisipasi dalam penelitian ini adalah suka rela dan kerahasiaan identitas Bapak/Ibu sangat dijaga.

Sebelum pengisian kuesioner, Bapak/Ibu dimohon untuk membaca blanko tersebut. Apabila Bapak/Ibu berminat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, silakan Bapak/Ibu menandatangani. Kemudian, setelah blanko ditandatangani dan kuesioner terisi lengkap, Bapak/Ibu dimohon untuk memasukkannya ke dalam amplop kosong yang sudah disediakan. Sebelum menyerahkan kembali, dimohon Bapak/Ibu memastikan bahwa amplop tersebut sudah tertutup rapat untuk membantu terjaganya kerahasiaan identitas Bapak/Ibu.

Perlu diketahui, bahwa penelitian ini sudah mendapat izin dari pimpinan institusi tempat Bapak/Ibu bekerja.

Apabila Bapak/Ibu tertarik untuk mengetahui ringkasan hasil akhir penelitian ini (dalam bentuk *soft copy*), silahkan Bapak/Ibu mengirimkan alamat E-mail ke alamat saya dibawah ini. Atau, Bapak/Ibu dapat memasukan kartu nama Bapak/Ibu bersama-sama dengan kuesioner yang sudah lengkap ke dalam amplop yang sudah disediakan.

Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu

Hormat saya,

Elza Pertiwi

E-mail : elsapertiwi09@gmail.com

Phone : 0821 3453 8487

KESEDIAAN UNTUK BERPARTISIPASI DALAM PENELITIAN
(Mohon diserahkan kembali kepada peneliti)

Penelitian ini membahas efek moderasi spiritualitas di tempat kerja pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dari beberapa Credit Union di Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para pengelola institusi tersebut dalam menciptakan suatu kerangka yang berdasarkan spiritualitas untuk dijadikan pedoman dalam menumbuhkembangkan komitmen karyawan dari institusi yang mereka pimpin.

Apabila Bapak/Ibu berminat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Bapak/Ibu akan diminta untuk mengisi kuesioner yang mencerminkan pendapat Bapak/Ibu tentang hal-hal yang berkaitan dengan spiritualitas, stres dan kepuasan kerja. Waktu yang diperlukan untuk mengisi kuesioner tersebut kira-kira 20 menit.

Tidak ada risiko apapun dengan Bapak/Ibu berpartisipasi dalam penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan dalam penelitian ini mungkin agak bersifat pribadi. Namun demikian, informasi tersebut hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata. Sebagai peneliti, saya juga menjamin bahwa identitas Bapak/Ibu akan terjaga kerahasiaannya. Nama Bapak/Ibu tidak akan muncul dalam laporan akhir penelitian atau dalam publikasi yang terkait dengan penelitian ini. Nomor yang tercantum dalam kuesioner hanya dimaksudkan untuk kepentingan administratif semata. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat suka rela tanpa paksaan. Bapak/Ibu dapat menarik diri dari partisipasi setiap saat tanpa konsekuensi apapun.

Apabila Bapak/Ibu tertarik untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, silahkan Bapak/Ibu menandatangani pernyataan berikut. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

Saya memahami semua hal yang tertulis dalam Lembar Kesediaan untuk Berpartisipasi dalam Penelitian ini dan saya setuju untuk berpartisipasi secara suka rela dalam penelitian yang dilakukan oleh Elza Pertiwi dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Tanggal

Nama dan Tanda Tangan

.....

.....

Apabila masih terdapat hal-hal lain yang ingin Bapak/Ibu ketahui tentang penelitian ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi alamat-alamat berikut ini:

- a. Elza Pertiwi (E-mail: elsapertiwi09@gmail.com)

BAGIAN PERTAMA

PETUNJUK :

Silahkan Anda melengkapi identitas diri Anda dengan cara memberi tangfa silang (x) pada salah satu angka yang terdapat di sebelah kiri dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia. Apabila diperlukan, Anda dapat mengisi titik-titik yang terdapat pada beberapa pilihan jawaban tertentu. Informasi yang Anda berikan hanya digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.

- 
- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | 4. Pendidikan Terakhir |
| [a] Laki-laki | [a] SMA |
| [b] Perempuan | [b] D-I |
| 2. Usia (Ulang Tahun Terakhir) | [c] D-III |
| [a] < 25 tahun | [d] S-I |
| [b] 25 - < 30 tahun | [e] S-II |
| [c] 30 - < 40 tahun | |
| [d] ≥ 40 tahun | |
| 3. Masa Kerja | |
| [a] < 1 tahun | |
| [b] 1 - < 2 tahun | |
| [c] 2 - < 3 tahun | |
| [d] 3 - < 4 tahun | |
| [e] ≥ 4 tahun | |

BAGIAN KEDUA

PETUNJUK

Berikut adalah serangkaian pernyataan yang masing-masing mencerminkan pendapat umum yang menggambarkan perasaan anda terhadap pekerjaan anda dan juga mencerminkan perasaan anda yang hidup dilingkungan organisasi. Silahkan anda membaca secara seksama setiap pernyataan. Kemudian, Anda dimohon untuk mengungkapkan tingkat kesetujuan Anda dengan cara memberikan tanda lingkaran (O) pada salah satu jawaban yang Anda anggap paling mendekati pendapat Anda, yang tersedia di sebelah kanan dari masing-masing pernyataan dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Netral (N)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

1	Banyak waktu dalam kerjaan membuat saya merasa prustasi dan marah	STS	ST	N	S	SS
2	Pada umumnya saya merasa dibawah tekanan ketika saya di tempat kerja	STS	ST	N	S	SS
3	Ketika saya di tempat kerja, saya sering merasa tegang atau gelisah	STS	ST	N	S	SS
4	Pada umumnya saya tenang dan santai ketika saya bekerja	STS	ST	N	S	SS
5	Ada banyak aspek dalam pekerjaan saya yang membuat saya kesal atau marah	STS	ST	N	S	SS
6	Dipekerjaan saya saat ini,saya bersedia untuk sibuk sepanjang waktu	STS	ST	N	S	SS
7	Manajemen puncak melimpahkan kepada saya kapasitas untuk membuat keputusan secara independen	STS	ST	N	S	SS
8	Dipekerjaan saya saat ini, saya mempunyai kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu	STS	ST	N	S	SS
9	Dipekerjaan saya saat ini, saya mengenali diri saya sebagai bagian dari komunitas kerja	STS	ST	N	S	SS

10	Saya puas dengan cara atasan saya menghendel karyawan-karyawaannya	STS	ST	N	S	SS
11	Saya puas dengan kemampuan supervisor (atasan) saya dalam membuat keputusan	STS	ST	N	S	SS
12	Dipekerjaan saya saat ini, saya dapat melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	STS	ST	N	S	SS
13	Saya puas dengan pekerjaan saya yang bisa membuat saya menjadi karyawan yang handal	STS	ST	N	S	SS
14	Dipekerjaan saya saat ini, saya memiliki kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukannya	STS	ST	N	S	SS
15	Saya puas dengan kebijakan perusahaan yang menaruh/mengutamakan pengalaman	STS	ST	N	S	SS
16	Saya puas dengan gaji yang dibayarkan kepada saya	STS	ST	N	S	SS
17	Dipekerjaan saya saat ini, saya memiliki prospek untuk berkembang	STS	ST	N	S	SS
18	Dipekerjaan saya saat ini, saya puas dengan lingkungan kerja yang ada	STS	ST	N	S	SS
19	Dipekerjaan saya saat ini, saya puas dengan cara bagaimana pekerja satu sama lainnya bisa saling bekerja sama	STS	ST	N	S	SS
20	Dipekerjaan saya saat ini, saya menerima pujian karena telah melaklukan pekerjaan dengan baik	STS	ST	N	S	SS
21	Saya memiliki kesabaran ketika saya berhadapan dengan staff lain	STS	ST	N	S	SS
22	Memiliki perasaan dihargai ketika saya membagikan informasi yang berharga	STS	ST	N	S	SS
23	Ketika ada yang melakukan kesalahan, saya memberikan pengampunan (memaafkan)	STS	ST	N	S	SS
24	Saya mendukung budaya kepercayaan yang didepartemen saya	STS	ST	N	S	SS
25	Saya hidup dalam harmoni dan bersikap transparan dengan rekan kerja	STS	ST	N	S	SS
26	Saya mencapai keutuhan pribadi/pencapaian karakter dengan cara berbagi pengetahuan	STS	ST	N	S	SS

Terima kasih atas partisipasi Anda.

LAMPIRAN

II



1. Variabel Stres kerja

Correlations

		Correlations					
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	Total
SK1	Pearson Correlation	1	.396*	.397*	.195	.171	.696**
	Sig. (2-tailed)		.030	.030	.303	.367	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SK2	Pearson Correlation	.396*	1	.457*	.161	.885**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.030		.011	.396	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SK3	Pearson Correlation	.397*	.457*	1	-.075	.399*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.030	.011		.694	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SK4	Pearson Correlation	.195	.161	-.075	1	.030	.360
	Sig. (2-tailed)	.303	.396	.694		.873	.050
	N	30	30	30	30	30	30
SK5	Pearson Correlation	.171	.885**	.399*	.030	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.367	.000	.029	.873		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.696**	.864**	.661**	.360	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.050	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	5

2. Kepuasan Kerja Correlations

		Correlations					
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KK1	Pearson Correlation	1	.349	.267	1.000**	.190	.253
	Sig. (2-tailed)		.058	.154	.000	.316	.178
	N	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.349	1	.137	.349	.162	.191
	Sig. (2-tailed)	.058		.469	.058	.393	.311
	N	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.267	.137	1	.267	.376*	.511**
	Sig. (2-tailed)	.154	.469		.154	.041	.004
	N	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	1.000**	.349	.267	1	.190	.253
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.154		.316	.178
	N	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.190	.162	.376*	.190	1	.356
	Sig. (2-tailed)	.316	.393	.041	.316		.054
	N	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	.253	.191	.511**	.253	.356	1
	Sig. (2-tailed)	.178	.311	.004	.178	.054	
	N	30	30	30	30	30	30
KK7	Pearson Correlation	.267	.137	1.000**	.267	.376*	.511**
	Sig. (2-tailed)	.154	.469	.000	.154	.041	.004
	N	30	30	30	30	30	30
KK8	Pearson Correlation	.595**	.127	.214	.595**	.230	.078
	Sig. (2-tailed)	.001	.504	.257	.001	.222	.680
	N	30	30	30	30	30	30
KK9	Pearson Correlation	-.223	-.100	-.265	-.223	-.018	-.318
	Sig. (2-tailed)	.236	.597	.158	.236	.926	.087
	N	30	30	30	30	30	30
KK10	Pearson Correlation	.190	.162	.376*	.190	1.000**	.356
	Sig. (2-tailed)	.316	.393	.041	.316	.000	.054
	N	30	30	30	30	30	30
KK11	Pearson Correlation	-.237	.230	-.022	-.237	.166	-.299
	Sig. (2-tailed)	.207	.222	.908	.207	.382	.109
	N	30	30	30	30	30	30
KK12	Pearson Correlation	.297	.063	.339	.297	.724**	.000
	Sig. (2-tailed)	.111	.740	.067	.111	.000	1.000
	N	30	30	30	30	30	30

		Correlations					
		KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12
KK1	Pearson Correlation	.267	.595	-.223	.190**	-.237	.297
	Sig. (2-tailed)	.154	.001	.236	.316	.207	.111
	N	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.137	.127	-.100	.162	.230	.063
	Sig. (2-tailed)	.469	.504	.597	.393	.222	.740
	N	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	1.000	.214	-.265	.376	-.022*	.339**
	Sig. (2-tailed)	.000	.257	.158	.041	.908	.067
	N	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	.267**	.595	-.223	.190	-.237	.297
	Sig. (2-tailed)	.154	.001	.236	.316	.207	.111
	N	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.376	.230	-.018*	1.000	.166	.724
	Sig. (2-tailed)	.041	.222	.926	.000	.382	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	.511	.078	-.318**	.356	-.299	.000
	Sig. (2-tailed)	.004	.680	.087	.054	.109	1.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK7	Pearson Correlation	1	.214	-.265**	.376	-.022*	.339**

	Sig. (2-tailed)		.257	.158	.041	.908	.067
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.214**	1	-.043	.230**	-.283	.257
KK8	Sig. (2-tailed)	.257		.822	.222	.129	.171
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.265	-.043	1	-.018	-.126	-.070
KK9	Sig. (2-tailed)	.158	.822		.926	.506	.715
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.376	.230	-.018*	1	.166**	.724
KK10	Sig. (2-tailed)	.041	.222	.926		.382	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.022	-.283	-.126	.166	1	.144
KK11	Sig. (2-tailed)	.908	.129	.506	.382		.447
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.339	.257	-.070	.724	.144**	1
KK12	Sig. (2-tailed)	.067	.171	.715	.000	.447	
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18
	Pearson Correlation	-.030	.595	.116	-.038**	.349	.463
KK1	Sig. (2-tailed)	.874	.001	.542	.841	.058	.010
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.146	.127	-.099	-.154	1.000	.153
KK2	Sig. (2-tailed)	.443	.504	.603	.416	.000	.418
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.130	.214	.290	.106	.137*	.098**
KK3	Sig. (2-tailed)	.493	.257	.120	.576	.469	.607
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.030**	.595	.116	-.038	.349	.463
KK4	Sig. (2-tailed)	.874	.001	.542	.841	.058	.010
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.331	.230	.101*	.424	.162	.118
KK5	Sig. (2-tailed)	.074	.222	.595	.020	.393	.535
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.040	.078	.002**	-.018	.191	-.130
KK6	Sig. (2-tailed)	.834	.680	.992	.926	.311	.494
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.130	.214	.290**	.106	.137*	.098**
KK7	Sig. (2-tailed)	.493	.257	.120	.576	.469	.607
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.422**	1.000	.061	.327**	.127	.712
KK8	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.749	.078	.504	.000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.245	-.043	-.217	.431	-.100	.265
KK9	Sig. (2-tailed)	.192	.822	.249	.017	.597	.157
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.331	.230	.101*	.424	.162**	.118
KK10	Sig. (2-tailed)	.074	.222	.595	.020	.393	.535
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.044	-.283	.125	-.104	.230	-.225
KK11	Sig. (2-tailed)	.818	.129	.511	.586	.222	.233
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.226	.257	.339	.246	.063**	.231
KK12	Sig. (2-tailed)	.231	.171	.067	.190	.740	.220
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		TOTAL
	Pearson Correlation	.627
KK1	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK2	Pearson Correlation	.401

	Sig. (2-tailed)	.028
	N	30
KK3	Pearson Correlation	.605
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK4	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK5	Pearson Correlation	.738
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK6	Pearson Correlation	.375
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	30
KK7	Pearson Correlation	.605
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK8	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK9	Pearson Correlation	-.038
	Sig. (2-tailed)	.840
	N	30
KK10	Pearson Correlation	.738
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK11	Pearson Correlation	.015
	Sig. (2-tailed)	.939
	N	30
KK12	Pearson Correlation	.654
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KK13	Pearson Correlation	-.030	-.146	.130	-.030**	.331	-.040
	Sig. (2-tailed)	.874	.443	.493	.874	.074	.834
	N	30	30	30	30	30	30
KK14	Pearson Correlation	.595	.127	.214	.595	.230	.078
	Sig. (2-tailed)	.001	.504	.257	.001	.222	.680
	N	30	30	30	30	30	30
KK15	Pearson Correlation	.116	-.099	.290	.116	.101*	.002**
	Sig. (2-tailed)	.542	.603	.120	.542	.595	.992
	N	30	30	30	30	30	30
KK16	Pearson Correlation	-.038**	-.154	.106	-.038	.424	-.018
	Sig. (2-tailed)	.841	.416	.576	.841	.020	.926
	N	30	30	30	30	30	30
KK17	Pearson Correlation	.349	1.000	.137*	.349	.162	.191
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.469	.058	.393	.311
	N	30	30	30	30	30	30
KK18	Pearson Correlation	.463	.153	.098**	.463	.118	-.130
	Sig. (2-tailed)	.010	.418	.607	.010	.535	.494
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.627	.401	.605**	.627	.738*	.375**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.000	.000	.041
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12
KK13	Pearson Correlation	.130	.422	.245	.331**	.044	.226
	Sig. (2-tailed)	.493	.020	.192	.074	.818	.231
	N	30	30	30	30	30	30
KK14	Pearson Correlation	.214	1.000	-.043	.230	-.283	.257
	Sig. (2-tailed)	.257	.000	.822	.222	.129	.171
	N	30	30	30	30	30	30

KK15	Pearson Correlation	.290	.061	-.217	.101	.125*	.339**
	Sig. (2-tailed)	.120	.749	.249	.595	.511	.067
	N	30	30	30	30	30	30
KK16	Pearson Correlation	.106**	.327	.431	.424	-.104	.246
	Sig. (2-tailed)	.576	.078	.017	.020	.586	.190
	N	30	30	30	30	30	30
KK17	Pearson Correlation	.137	.127	-.100*	.162	.230	.063
	Sig. (2-tailed)	.469	.504	.597	.393	.222	.740
	N	30	30	30	30	30	30
KK18	Pearson Correlation	.098	.712	.265**	.118	-.225	.231
	Sig. (2-tailed)	.607	.000	.157	.535	.233	.220
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.605	.655	-.038**	.738	.015*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.840	.000	.939	.000
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18
KK13	Pearson Correlation	1	.422	-.061	.662**	-.146	.508
	Sig. (2-tailed)		.020	.748	.000	.443	.004
	N	30	30	30	30	30	30
KK14	Pearson Correlation	.422	1	.061	.327	.127	.712
	Sig. (2-tailed)	.020		.749	.078	.504	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK15	Pearson Correlation	-.061	.061	1	.044	-.099*	-.333**
	Sig. (2-tailed)	.748	.749		.818	.603	.072
	N	30	30	30	30	30	30
KK16	Pearson Correlation	.662**	.327	.044	1	-.154	.319
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.818		.416	.085
	N	30	30	30	30	30	30
KK17	Pearson Correlation	-.146	.127	-.099*	-.154	1	.153
	Sig. (2-tailed)	.443	.504	.603	.416		.418
	N	30	30	30	30	30	30
KK18	Pearson Correlation	.508	.712	-.333**	.319	.153	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.072	.085	.418	
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.443	.655	.216**	.439	.401*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.251	.015	.028	.004
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		TOTAL
KK13	Pearson Correlation	.443
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	30
KK14	Pearson Correlation	.655
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK15	Pearson Correlation	.216
	Sig. (2-tailed)	.251
	N	30
KK16	Pearson Correlation	.439**
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	30
KK17	Pearson Correlation	.401
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	30
KK18	Pearson Correlation	.515
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	15

3. Spiritualitas Di Tempat Kerja Correlations

		Correlations					
		SP1	SP2	SP3	SP4	SP5	SP6
SP1	Pearson Correlation	1	.215	-.012	.102	.157	.176
	Sig. (2-tailed)		.254	.951	.592	.407	.353
	N	30	30	30	30	30	30
SP2	Pearson Correlation	.215	1	.351	-.006	.333	.402*
	Sig. (2-tailed)	.254		.057	.973	.072	.028
	N	30	30	30	30	30	30
SP3	Pearson Correlation	-.012	.351	1	-.026	.233	.257
	Sig. (2-tailed)	.951	.057		.893	.215	.171
	N	30	30	30	30	30	30
SP4	Pearson Correlation	.102	-.006	-.026	1	.300	.240
	Sig. (2-tailed)	.592	.973	.893		.107	.201
	N	30	30	30	30	30	30
SP5	Pearson Correlation	.157	.333	.233	.300	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.407	.072	.215	.107		.000
	N	30	30	30	30	30	30
SP6	Pearson Correlation	.176	.402*	.257	.240	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.353	.028	.171	.201	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.495**	.637**	.492**	.460*	.729**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.006	.011	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

		Correlations		TOTAL
SP1	Pearson Correlation			.495
	Sig. (2-tailed)			.005
	N			30
SP2	Pearson Correlation			.637
	Sig. (2-tailed)			.000
	N			30
SP3	Pearson Correlation			.492
	Sig. (2-tailed)			.006
	N			30
SP4	Pearson Correlation			.460
	Sig. (2-tailed)			.011
	N			30
SP5	Pearson Correlation			.729
	Sig. (2-tailed)			.000
	N			30
SP6	Pearson Correlation			.739
	Sig. (2-tailed)			.000
	N			30
TOTAL	Pearson Correlation			1**
	Sig. (2-tailed)			
	N			30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability spiritualitas
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	6

LAMPIRAN

III

Data Deskriptif Identitas Responden

Frequencies

Statistics

		Jenis kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
N	Valid	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	88	58.7	58.7	58.7
	Perempuan	62	41.3	41.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	1.3	1.3	1.3
	>- 40 tahun	3	2.0	2.0	3.3
	25 - < 30 tahun	91	60.7	60.7	64.0
	30 - < 40 tahun	54	36.0	36.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 4 tahun	99	66.0	66.0	66.0
	1 - < 2 tahun	6	4.0	4.0	70.0
	2 - < 3 tahun	37	24.7	24.7	94.7
	3 - < 4 tahun	8	5.3	5.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D – III	2	1.3	1.3	1.3
	S – I	121	80.7	80.7	82.0
	S – II	12	8.0	8.0	90.0
	SMA	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

LAMPIRAN IV

Uji Analisis Regresi Hirarki

Analisis Tingkat 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.385	.23710

a. Predictors: (Constant), SK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.293	1	5.293	94.148	.000 ^b
	Residual	8.320	148	.056		
	Total	13.613	149			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), SK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.121	.049		83.519	.000
	SK	-.211	.022	-.624	-9.703	.000

a. Dependent Variable: KK

Analisis Tingkat 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.269	.264	.25937

a. Predictors: (Constant), SP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.656	1	3.656	54.348	.000 ^b
	Residual	9.956	148	.067		
	Total	13.613	149			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), SP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.708	.134		20.268	.000
	SP	.267	.036	.518	7.372	.000

a. Dependent Variable: KK

Analisis Tingkat 3

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SK*SP, SP, SK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.719 ^a	.517	.507	.21228
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), SK*SP, SP, SK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.033	3	2.344	52.026	.000 ^b
	Residual	6.579	146	.045		
	Total	13.613	149			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), SK*SP, SP, SK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.253	.147		22.181	.000
	SK	-.109	.035	-.320	-3.141	.002
	SP	.135	.037	.261	3.600	.000
	SK*SP	.093	.040	.269	2.297	.023

a. Dependent Variable: KK

LAMPIRAN

V



Surat Ijin Penelitian



KOPERASI KREDIT CU LANTANG TIPO

Badan Hukum Nomor: 1343/BH/PAD/X, Tanggal 25 Januari 2011

Head Office: Jln. Pancasila No. 4, Pusat Damai 78561, Kec. Parindu, Kab. Sanggau, Kalimantan-Indonesia

Telp (0564) 24065, Fax (0564) 22784, Email: culantangtipo@yahoo.co.id, Website: www.culantangtipo.com



Nomor : 862/CULT/CEO/03/2018
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian

Pusat Damai, 28 Maret 2018

Yth. Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Di Yogyakarta

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat dari Ketua Program Studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta nomor: 082.III/Eks/2018 tanggal 06 Maret 2018 perihal permohonan izin penelitian untuk penyusunan skripsi oleh mahasiswa dengan data

nama : Elza Pertiwi,
NIM : 155002470.

Dengan ini saya menyampaikan bahwa permohonan tersebut **disetujui**.

Hasil tugas akhir mahasiswa tersebut di atas harus ada yang diserahkan ke Kantor Pusat Koperasi Kredit CU Lantang Tipo.

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Koperasi Kredit CU Lantang Tipo
Kantor Pusat
Chief Executive Officer,




Elias Lanok
NK: 19850703-041207-072

Tembusan:
1. CHRD
EBP/EL

Lantang Tipo, Pantang Tipu



No : 153/CUKK/M/III/2018

Sintang, 22 Maret 2018

Lamp : -

Perihal : Surat Tanggapan

Kepada

Yth. Ketua Program Studi Magister Manajemen

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Di Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Ibu tertanggal 06 Maret 2018 dengan nomor surat 084.III/ Eks/ III yang lalu tentang Permohonan Ijin Penelitian dengan data mahasiswa sebagai berikut:


Nama : Elza Pertiwi

NPM : 155002470

Maka bersamaan dengan surat ini kami ingin menyampaikan bahwa pada prinsipnya kami dari Koperasi Kredit (CU) Keling Kumang tidak keberatan dengan penelitian ini, namun kami menganjurkan agar hasil penelitian dapat diberikan salinannya sebagai arsip di Koperasi Kredit (CU) Keling Kumang.

Demikian surat tanggapan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada kami.

Hormat kami,


KelingKumang
Member-TBL Entrepreneur
HEAD OFFICE
Valentinus, S.Sos, MM

CEO Koperasi Kredit (CU) Keling Kumang